

「組織整備・定員管理に関する方針」【概要版】

I 策定の趣旨

第6次総合計画に掲げる「輝く人の和 つながるまちの環 魅力と夢の輪」の実現に向け、内部努力のさらなる徹底を図り、持続可能な行財政基盤の確立を図るため、効果的かつ効率的な執行体制整備の指針となるよう策定

II 旧方針の取組成果

○ 組織整備の取組成果

- 都市魅力創造課や景観みどり課の設置など、行政課題の変化に対応する効果的な組織への再編
- 上河内・河内地域自治センターの地区市民センターへの改組など、出先機関の機能等の適正化
- LRTまちづくり担当や情報化推進担当など、高度な検討や調整を担うスタッフ職を効果的に活用
- 部局の管理機能の強化に向けた次長の設置や、課長補佐による係長兼務の見直し
- 育児休業取得時の組織力維持に向けた環境づくり

⇒ 包括的で機能的な組織の整備や組織経営体制の強化に向け取り組んだ結果、現行方針の目指す組織整備については概ね達成している

○ 定員適正化の取組

- 保育園民営化や道路補修業務などの民間委託、河内総合運動公園などへの指定管理制度導入
- 税徴収体制見直しに伴う徴収嘱託員等の廃止や緑の相談所の廃止など、事務・事業の「選択と集中」
- 基幹系共通基盤システム構築、住民票等のコンビニ交付導入など ICT の活用と一体的な業務改革
- 政策立案や公権力の行使など、正規職員が担う必要がある業務への重点配置
- フルタイム・短時間再任用に加え、高度な行政経験を有する専門員の設置

【目標職員数と実数の比較】

	H27	H28	H29	H30	H31	R2
目標職員数	3,300	3,290	3,280	3,270	3,260	3,250
目標職員対象数	3,296	3,280	3,281	3,274	3,257	—
職員数(実数)	3,296	3,280	3,281	3,274	3,272	—

※ 国体に係る体制整備に必要とされる人員については、事業の性質や規模を踏まえ、平成31年度の増員分から目標職員数の対象外

⇒ 目標職員数を見据えた定員適正化に取り組んだ結果、目標対象の職員数については、概ね目標どおりの職員数が確保され、効率的な体制が整備されている

III 環境変化と本市の状況

○ 行政を取り巻く環境の変化

- 人口減少・少子高齢化の進行、第4次産業革命の到来、生産性と成長力の伸び悩み、社会保障と財政の持続可能性等の課題に直面
- 人づくり革命、地方創生推進、SDGs などによる「Society5.0 時代にふさわしい仕組みづくり」の推進
- 70歳までの就業機会確保の仕組みや定年延長の検討、育児や介護等に応じた多様な働き方を選択でき、能力を存分に発揮できる一億総活躍社会の実現による働き方改革の推進

○ 本市の人口減少・少子高齢化の進行

- 本市の総人口は、平成29年をピークに減少が始まっており、今後も減少が継続する見込み
- 少子・超高齢化社会の本格化により、老年人口比率が増加し、年少人口及び生産年齢人口の比率が低下
- 市民の暮らしの変化に伴い、医療・介護、福祉、子育て等、分野をまたがる新たな行政ニーズが発生

○ 本市の財政運営の見通し

- 社会保障経費が高い水準で推移する見込みである中、ネットワーク型コンパクトシティの形成に資する都市基盤整備や、老朽化した公共施設の更新・長寿命化などに対応するため、持続可能な財政構造を目指し、計画的に取り組むこととしている

○ 第6次総合計画や行政経営基本方針の策定

- 第6次総合計画において、施策・事業の選択と経営資源の集中により、効果的・効率的にまちづくりを進めるため、行政経営の基本施策として「強固な行政経営基盤の確立」を掲げている
- 令和2年3月策定「宇都宮市行政経営基本方針（第6次行政改革大綱）」において、「公・共・私の多様な連携」や「先進技術の利活用」に取り組み、人口減少社会においても、総合的に市民生活を支えることのできる公共的サービス基盤の確立を目指すこととしている

IV 環境変化等を踏まえた課題整理

組織整備に関する課題の総括

☞ 新たな政策や制度改正、多様化する市民ニーズや行政課題に的確かつ迅速に対応できる簡素で機動的な組織の整備に向けた継続的な検討

定員適正化に関する課題の総括

☞ 社会環境の変化や行政需要の動向を的確に捉えながら、行政改革の取組を踏まえた重点配置と効果的で弾力的な定員管理の検討

V 方針の基本的事項

1 方針の位置づけ

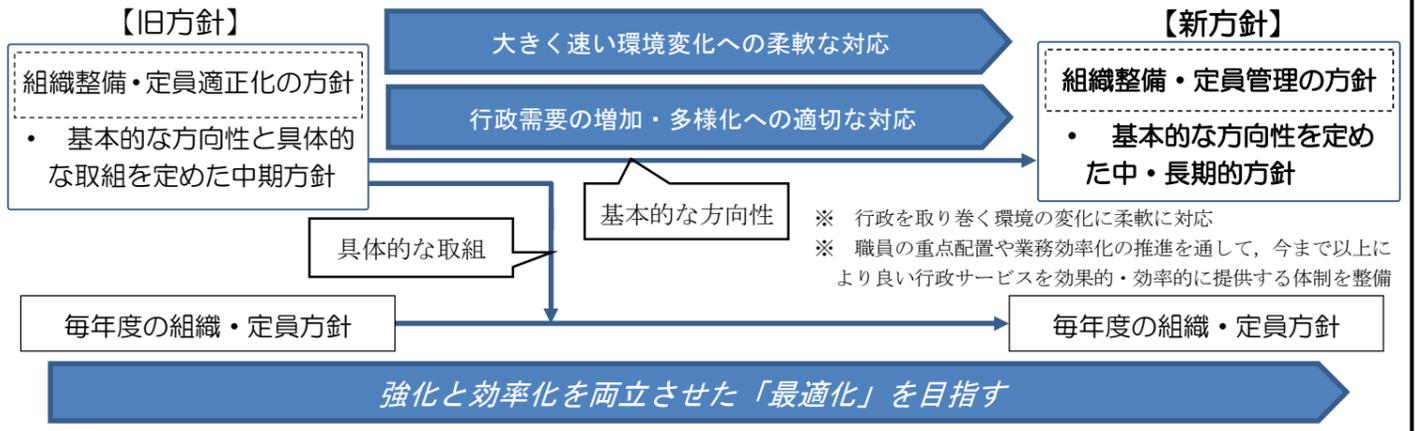
- 「第6次総合計画」の実現に向けた施策・事業の推進を支える「強固な行政経営基盤を確立する」ための方針
- 「行政経営基本方針」を具現化するための方針

2 取組期間

- 「行政経営基本方針」との整合を図り、令和9年度まで（令和5年度以降必要に応じ見直し）

3 基本的な考え方

- ⇒ 行政課題に的確・迅速に対応できる簡素で機動的な組織の整備
- ⇒ 行政改革の取組を踏まえた職員の重点配置と弾力的な定員管理



VI 組織整備・定員管理の方策

◆ 組織整備の方策

1 包括的で機能的な組織の整備

- 目的別・機能別の大括りで分かりやすい組織の整備
- グループ制の積極的な活用
- ICTの活用等による行政サービス提供形態の変化への柔軟な対応

2 組織経営体制の強化

- 重要課題や部局横断的な課題への機動的な調整を可能にするスタッフ職の効果的な活用
- 他部局や他課との調整や組織内のマネジメントの強化など、中間職の適切な活用

◆ 定員管理の方策

1 公民連携の推進

- 外部委託や指定管理者制度等の公民連携の推進

2 事務・事業の見直しの推進

- ICTの積極的な活用による事務・事業の見直し推進

3 職員配置の重点化

- 正規職員が担うべき本格的業務への職員配置の重点化
- 組織力維持に向けた育休任期付職員の活用
- 任期付職員、会計年度任用職員の活用

4 再任用職員の積極的な活用

- 豊富な知識や経験の有効活用
- 高度の専門性を要する業務等への効果的な活用
- 定年延長の動向を踏まえた制度の見直し

5 職員がいいきと活躍できる体制づくり

- 市民サービスの質を維持しながら、「ワークライフバランスの実現」と「生産性の向上」が図られるよう必要な人員体制を整備

◇ 弾力的な定員管理に向けて

- 弾力的な定員管理を行うため、明確な数値目標は設定せず、毎年度、必要な人員を確保
- 当面、ICTの活用等による業務執行の抜本的見直しの取組や市民ニーズの増加・多様化への対応に向けた体制の整備を踏まえつつ、令和2年度当初の職員規模を基本としながら、必要な人員を精査し、確保していく

VII 組織整備・定員管理の推進に当たって

- 行政需要の変化などに伴う職の増減を十分に精査した上で、毎年度「組織・定員計画」を策定
- 毎年度の「組織・定員計画」の策定に当たっては、総合計画実施計画、行政経営基本方針等と十分に調整・連携
- 行政サービスの維持・向上を基本とし、今後の急速なICTの進展等に伴い変化する市民ニーズにより柔軟・的確に対応出来るよう、職員の適正配置や既存事業の見直し、業務効率化の推進等を通して、「組織・定員の最適化」を実現